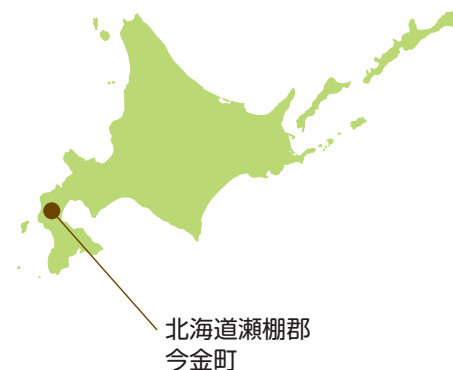


# 農事組合法人ぴりかファーム

※2016年3月現在

|        |  |      |                         |
|--------|--|------|-------------------------|
| 代表者名   | 未藤 春義  | 資本金  | 11 百万円                  |
| 設立年    | 1999年10月1日   | 売上高  | 172 百万円 (2014年12月期)     |
| 事業内容   | 生産（稲作、ジャガイモ、ニンジン等）、消費者直売、作業受託                            | 経営規模 | 田 45ha、畑 92ha、施設 1,346㎡ |
| 従事者数   | 12人（うち女性4人。女性内訳：管理職1人、一般職2人、常勤パート1人）                     |      |                         |
| 女性活躍支援 | [女性に配慮して取組んだ環境整備]<br>施設設備関係（休憩室の設置）、重労働等の業務改善、技術・知識の習得支援 |      |                         |



## 経営概況

北海道の道南、今金町に位置する（株）ぴりかファームは現在、4戸の農家から構成されている。1999年に法人化し、田45ha、畑92haで、コメやムギ、野菜（露地、ハウス）を組み合わせた経営が行われている。なかでも、地元のブランドジャガイモで食味の良さから市場での評価が高い“今金男しゃく”は20haを、ニンジンは11haを栽培している。

法人体制は、管理部門（販売・総務）と生産部門から構成され、スタッフ12名のうち女性が4人（管理職1名、一般職2名、常勤パート1名）

となっている。生産部門では、女性1：男性2の比率で構成される作業チームが、最も効率が良いと考え、作業を行っている。

現在取り組んでいる、直売所とインターネットを通じた販売は、女性の発案を受けて始めたもので、運営も彼女たちに任されている。まだ売上こそ多くはないが、品質の高さが消費者に好評である。

## 1. 出資制度は女性スタッフの発案

近年採用された“自己資金の増強方法”は、女性社員が発案した仕組みとして特筆すべき効果をもたらしている。これは法人内のスタッフ（役員と社員）が、毎月一定額の出資を積み上げ、資金調達をする。

元々は、将来の法人運営にあたり経営体質の強化が課題と考え、様々な案（外部資金・ファンドの導入等）を検討する過程で、浮上した方法である。

これにより、そもそもの目的であった資本増強という成果以上に、経営への積極的な関心の高まりが、従業員全体に認められるようになった。



現場の仕事レベルでは、資材準備の確認作業、作業計画の話し合い、研修会や講習会への参加意欲の向上など、あらゆる場面で意欲が向上し、経費削減につながった。その結果、高収量・秀品率の向上や、収入増をも実現することができた。

このように、販売や経営への視点を持った女性スタッフの存在が、法人運営そのものを大きく支え、経営の成果向上につながっている。

## 2. 女性の活用、役員登用への道

生産部門の女性が病害虫の早期発見に優れた能力を発揮してきたほか、男性と異なる目線で、仕事の段取りについて意見ができる体制がとられてきた。

またパートとして勤続10年、その後、正社員となった女性が現在は管理職を務め、近く役員に就任する予定である。女性の役員就任に関しては、さらに経営についての研修も重ねながら、ゆくゆくは代表理事への昇進も視野に入れている。管理職は、性別を問わず担当業務の管理責任をもたせる点が一般職と異なり、責任感をもって仕事にあたっている。

## 3. 子育て・出産に係わる制度

現在、育児に携わる社員が1名おり、子供の送り迎えへの対応等、申し出があれば必要に応じた柔軟な対応をとっている。

育児・介護に携わる社員を支援する仕組みづくりは同組合の課題であり、情報収集を行いながら今後、制度として整備していく意向である。

## 4. 女性が働きやすい環境の整備

女性だけの特別な育成・登用システムを用意するのではなく、たとえば大型特殊免許やフォーク

リフトの免許等は、現場作業に不可欠な技術として、性別を問わず取得を勧めている。設備の改善も折にふれ実施。壁・天井のリフォームを進めたほか、男女の身長差に対応するため、高さの違う3種類の選別作業台を設置するなど、良好な労働環境づくりに努めている。

スタッフが継続的に安心して働けるように就業規則を制定し、季節雇用から通年雇用への変さらにも、適宜対応してきた。

「月間予定会議」「週間予定会議」をひらき、スタッフ同士の情報共有の取り組みにも熱心である。新しい分野についてのセミナーへも、随時参加を促すことで、経営の多角化も視野に入れている。

### 審査委員の声

末藤社長自らが「男女関係なく」を自然体で運営しており、最大の特徴は全従業員による資本参加である。自己資本について、女性従業員から「会社にとっていいことなら、皆で出資してはどう？」という声があがるほどの自主性に、ぴりかファームの意識の高さを感じる。

末藤社長もこれに「社員が経営に参加する意識を高められる！」と応じ、実現させた経緯がある。

家族経営から事業へ……従業員の経営意識を高めた、多様性あふれる経営の一スタイルとして、非常に興味深い。

女性の活躍という点では、男女混合チームでの生産体制や柔軟性ある労働体制、そして研修は当然、全員参加し、スキルとキャリアアップにつなげている。男女ともに力を発揮し、事業体を強くしようという想いに、今後がさらに楽しみだ。